



มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

รายงานสืบเนื่อง (Proceedings)

งานสัมมนาทางวิชาการและการประชุมวิชาการระดับชาติ
“Communication 4.0 : นวัตกรรม สร้างสรรค์ ความยั่งยืน?”

วันพุธที่ 31 พฤษภาคม 2560 ณ อาคาร 23 ชั้น 7 ห้องประชุม 23701

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

จัดโดย คณบดีคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

คณะกรรมการวิชาการ



คำสั่ง คณบดีมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ที่ ๑๖๓ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการวิชาการ

ให้ราชการและศูนย์วิชาการระดับชาติ คณบดีมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ประจําปีการศึกษา ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๘ แห่งพระราชบัญญัติประกอบ邦ค่าได้โดย เห็นชอบโดยที่ประชุมคณะกรรมการคุณธรรมและจริยธรรมของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ไว้เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ณ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ดังนี้ แต่งตั้งคณะกรรมการดังรายนามที่แนบท้ายและมีประจำที่สำนักงานคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๑. ศาสตราจารย์ ดร.พีระพันธุ์ นิยมสอนพิเศษ	ปลัด ранกกรรมการ
๒. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรัตน์ ชัยสกุลเจริญ	กรรมการ
๓. ดร.อรุณรัตน์ ศรีวิชัยวัฒน์	กรรมการ
๔. รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ตีร์ภานันต์	กรรมการ
๕. รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล งามเนตร	กรรมการ
๖. รองศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ภู่ว่องไว	กรรมการ
๗. รองศาสตราจารย์ ดร.นรนพดิษฐ์ วงศ์ธิกุณา	กรรมการ
๘. รองศาสตราจารย์ ดร.พิชัย พิรุณรักษ์	กรรมการ
๙. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัช วีรสนุข	กรรมการ
๑๐. รองศาสตราจารย์ ดร.อุรุพัน นรีไกร	กรรมการ
๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ วีระชัยรัตน์	กรรมการ
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ วีระชัยรัตน์ จิตต์พันธ์	กรรมการ
๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ วีระชัยรัตน์ วีระชัยรัตน์	กรรมการ
๑๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ วีระชัยรัตน์ วีระชัยรัตน์	กรรมการ
๑๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ วีระชัยรัตน์ วีระชัยรัตน์	กรรมการ
๑๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ วีระชัยรัตน์ วีระชัยรัตน์	กรรมการ
๑๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ วีระชัยรัตน์ วีระชัยรัตน์	กรรมการ
๑๘. ดร.พีระพันธุ์ นิยมสอนพิเศษ	กรรมการ
๑๙. ดร.นรนพดิษฐ์ วงศ์ธิกุนา	กรรมการ

20. ດາວໂຫຼວງ ແຮັດເທິງ	ກອບມການ
21. ດາວໂຫຼວງອຸດ ວິໄລເຊະເວົ້ວຫຼັກ	ດອດມການ
22. ດາວໂຫຼວງ ບຸລູກໍາ	ກອບມການ
23. ດາວໂຫຼວງ ປິຈຳນີ້ສີ	ກອບມການ
24. ດາວໂຫຼວງ ດົງໄຟເຕີ	ດອດມການ
25. ດາວໂຫຼວງ ເມື່ອນຸ່າຍ	ດອດມການ
26. ດາວໂຫຼວງ ເມື່ອນຸ່າຍ	ກອບມການ
27. ດາວໂຫຼວງ ພາວີວິພາໄຟງານ	ເອົານຸ່າມການແຂວງ
	ອະນຸມັດ

ສັນຕະພັບ 21 ມັງກອນ 2560

ທະນາຄານ ດົງໄຟເຕີ
ຄະນະຕີຄະນະນິ້ນສົດຕະລົງ
ຮອບເຖິງມາສັບຫອດກາຍຄັດເຫດ

**6. การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และแนวทางการเสริมสร้างความสุข
ในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ของพนักงาน บริษัท ปาล์ม เพรสซิ่ง เทคโนโลยี
จำกัด**

ชำนาญ กิ่งสกุล*
พิทักษ์ ศิริวงศ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัดถูกประสงค์เพื่อศึกษาการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และแนวทาง การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ของพนักงาน บริษัท ปาล์ม เพรสซิ่ง เทคโนโลยี จำกัด เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานราก เก็บรวบรวมข้อมูลจากการ สัมภาษณ์เชิงลึกและการค้นคว้าจากเอกสาร ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ พนักงานที่มีหน้าที่ออกแบบปฏิบัติงาน นอกสถานที่ จำนวน 10 คน

ผลการวิจัย พบร่วมกับความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ คือ 1) การตระหนักรู้ถึงคุณค่าและ ความสามารถของตนเองต่องานที่ทำ 2) การได้ปฏิบัติงานด้วยอารมณ์ทางบวก 3) การสนองความ ต้องการพื้นฐานภายในของพนักงาน 4) ความพึงพอใจหรือสิ่งที่ตรงตามความต้องการและทำให้ได้รับ ความสุข 5) การได้มีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบริษัท 6) การได้มีส่วนร่วมในการ ทำให้องค์กรเกิดพัฒนาอย่างยั่งยืน 7) การได้แสดงให้ประสมการใหม่ ซึ่งมีที่มาของความหมาย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความสุขที่เกิดจากตนเอง 2) ความสุขที่เกิดจากเพื่อนร่วมงาน 3) ความสุขที่เกิด จากองค์กร และพบปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานนอกสถานที่ 1) ปัญหาด้านลักษณะงาน 2) ปัญหาด้านการเดินทาง 3) ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตและครอบครัว แนวทางการเสริมสร้างความสุข 1) แรงจูงใจที่ทำให้เกิดอารมณ์ด้านบวก 2) ค่าตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับ 3) การตอบสนองความ ต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล 4) การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน 5) การเสริมสร้างประสบการณ์ ทางบวกของพนักงาน

ข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขคือ การปฏิบัติงาน ด้วยความสมัครใจและเต็มใจ มุ่งหวังให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อ ผลตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญในการ แก้ไขปัญหาและการเสริมสร้างความสุขกับการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพและองค์กรมีการพัฒนาที่ ยั่งยืนต่อไป

* นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

** รองศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ ศิริวงศ์ ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) อยู่ในหัวข้อ ของการปฏิรูประเทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้น การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและ การดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ซึ่ง เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้านเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันของประเทศไทยท่ามกล่าวถึงการแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้นมากแต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลาย ด้าน อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ สังคมขาด คุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนาโครงสร้าง ประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยส่งผลให้ขาดแคลนแรงงาน จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมก็เสื่อมโทรมอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นทั้งต้นทุนในเชิง เศรษฐกิจและผลกระทบร้ายแรงต่อคุณภาพชีวิตประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ความสุขเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต จากทฤษฎีความสุข (Happiness Theory) กล่าวว่า ความสุขเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลตามแรงบรรดา ความ ต้องการหรือความพึงพอใจ ในภารกิจที่ตนได้กระทำ ส่งผลต่อความรู้สึกอารมณ์ด้านบวกสูงและมี ความรู้สึกของอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับที่ต่ำ โดยอธิบายองค์ประกอบของความสุข ดังนี้ ความพึง พอยใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ประสบการณ์ในชีวิต ความสุขเกิดขึ้นได้จาก หลายปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น รายได้ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความพึง พอยใจในชีวิตและความสุขของบุคคล หากผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการดำเนินชีวิต มีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี และสร้างสังคมที่เข้มแข็ง (Diener, 2003)

พนักงานจะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายด้าน ทั้งความสุข

ในการทำงานคือ การรับรู้ถึงการทำงานที่ตนเองพึงพอใจ รับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ได้รับการ

งานล้มเหลวทางวิชาการและการประชุมวิชาการระดับชาติ “Communication 4.0 : นวัตกรรม สร้างสรรค์ ความยั่งยืน?”

ยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความคาดหวังและความไว้วางใจ ได้แลกเปลี่ยน ความรู้ในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก รับรู้ว่ามี พันธะในงานให้สำเร็จ บรรดือรือร้น สนุกสนานและมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน และผลการ ปฏิบัติงานที่ออกแบบมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ (แสงเพ็ญ คุณภารสกุล, 2557: 36) มีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ คุณภาพในด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง และศาสนา ซึ่ง เป็นค่าเทียบเคียงไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวแน่นอน กล่าวคือ ทุกคนหรือทุกประเทศาจะจะกำหนด มาตรฐานต่าง ๆ กันไปตามความต้องการ ซึ่งความต้องการคุณภาพชีวิตนี้ย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปได้ ตามกาลเวลา (ศรี สามสุโพธ 2543: 56) ความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภาวะ สุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขสบายทางกายและใจ ชีวิตที่มีความหมายและ มีคุณค่า และภาระหน้าที่ของบุคคล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาใน บริษัท ปาร์ล์ม เพรสชิ้ง เทคโนโลยี จำกัด ก่อตั้งเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2556 ดำเนินธุรกิจด้านการออกแบบผลิต จัดสร้าง พร้อมติดตั้ง และจำหน่าย เครื่องจักร อะไหล่ รวมทั้งนำเข้าอุปกรณ์ที่เกี่ยวเนื่องกับเครื่องจักรระบบสกัดน้ำมันปาล์มและผลผลิตทางการ เกษตรต่าง ๆ และได้รับสิทธิเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายเครื่องจักรสกัดน้ำมันมันปาล์มแบบไม่ใช้อ น้ำ จำกันก้างงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูล หลัก ได้แก่ พนักงานบริษัท ปาร์ล์ม เพรสชิ้ง เทคโนโลยี จำกัด ที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ จาก การศึกษาข้อมูลจากพนักงาน พบว่า พนักงานมีอัตราการหยุดงานสูงขึ้น และมีแนวโน้มความ ต้องการที่จะปฏิบัติงานนอกสถานที่น้อยลง จากปัญหาดังกล่าวอาจอาจสะท้อนถึงความสุขในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบกับองค์กร

ดังนั้น องค์กรที่จะพัฒนาไปสู่องค์กรที่มีความสุขได้นั้น จะต้องเป็นองค์กรที่มีการบริหาร จัดการที่ดี ทั้งพนักงานและรูปแบบของงานที่ทำ ให้มีความสอดคล้องกัน โดยองค์กรต้องมีการพัฒนา พนักงานให้รู้จักรการทำงานเป็นทีม เข้าใจรูปแบบของงาน มีการร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมาย รวมทั้งต้องมีความเชื่อใจกัน ซึ่งจะทำให้คนในองค์กรมีความสุข สามารถคิดได้อย่าง สร้างสรรค์ เกิดผลงานที่ดีมีคุณภาพและเกิดความสุขในองค์กร การที่จะทำให้พนักงานทำงานได้ อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน และเพิ่มผลผลิตหรือคุณภาพในการปฏิบัติงาน ผู้นำขององค์กรจะต้องทราบถึงความสำคัญและให้การสนับสนุนปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ในการทำงานของพนักงาน เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานส่วนบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม

ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และแนวทางการเสริมสร้าง ความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาความสุขและการ พัฒนาชีวิตของพนักงาน ในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ อันจะทำให้พนักงานมีความสุข ซึ่งประโยชน์ ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ คือ นำผลการทำวิจัยที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการ

บริหารจัดการ หรือดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข และนำข้อมูลไปใช้ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุข ในการทำงานให้สอดคล้องตามความต้องการของพนักงาน บริษัท ปาล์ม เพรสซิ่ง เทคโนโลยี จำกัด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการให้ความหมาย ที่มาของความหมายของความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ของพนักงาน บริษัท ปาล์ม เพรสซิ่ง เทคโนโลยี จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ของพนักงาน บริษัท ปาล์ม เพรสซิ่ง เทคโนโลยี จำกัด

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ของพนักงาน บริษัท ปาล์ม เพรสซิ่ง เทคโนโลยี จำกัด

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ของพนักงาน บริษัท ปาล์ม เพรสซิ่ง เทคโนโลยี จำกัดดังนั้นแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับความสุข และแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ทฤษฎีของ Diener 2003 อธิบายว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขคือความพึงพอใจในชีวิตความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเรานั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต นำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก และชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. ผลกระทบบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ได้สนับสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสถึงการทำงาน เเลือมใส่ศรัทธาในสิ่งที่ตนเองทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. ผลกระทบลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เปื่อยหน่าย ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อย่างปรบปรงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนเองให้มีความสุข

Walton 1973 ได้ทำการศึกษาเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจังโดยใช้แบบที่ได้รับจากการปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นว่าประกอบด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ

- ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมหมายถึงเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีจัดสวัสดิการที่พักอาศัยและสวัสดิการด้านอื่น ๆ เพียงพอในการดำรงชีวิต

- สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพหมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานบรรยายกาศในการทำงานสถานที่ทำงานอุปกรณ์เครื่องมือใช้มีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพร่างกาย

- โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลหมายถึงโอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีค่าและมีความรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตนเอง

- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานหมายถึงความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การทำงานในโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานทั้งในเรื่องรายได้และตำแหน่งงาน

- การบูรณาการผู้คนทำงานสังคมหมายถึงลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคมกลุ่มเพื่อร่วมงานผู้บังคับบัญชาการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม

- ประชาธิปไตยในองค์กรหมายถึงการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลความเสมอภาคความมือสระในการแสดงความคิดเห็น

- ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวหมายถึงการแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิตเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเวลาส่วนตัวเวลาสำหรับครอบครัวเวลาพักผ่อนและเวลาที่ให้กับสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหมายถึงความรู้สึกว่างานและองค์กรที่ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคมความภูมิใจในงานและองค์กรของตนความมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม

แผนงานสุขภาพขององค์กรภาครัฐก็เป็นหนึ่งในสิ่งที่สำคัญมาก สำหรับการสร้างสุขภาพ (2552, 1-14) ได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง และจะจัดการได้อย่างไรโดยเสนอผ่านแนวคิดที่เรียกว่า Happy 8 ความสุขแปดประการ ซึ่งประกอบด้วย

1. Happy Body (การมีสุขภาพดี) คือ การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ พร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดีในการทำงาน
2. Happy Heart (การมีน้ำใจงาม) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเอาแต่ตัวเอง อภัยคุณเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรับบทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ กับผลสัมฤทธิ์ต่าง ๆ ที่จะเข้ามายืนหน้าในชีวิต ในองค์กรสิ่งที่เราจำเป็นที่สุดในการที่จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น
3. Happy Relax (การผ่อนคลาย) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดเกินไป ให้ร่างกายและจิตใจเกิดความผ่อนคลายในการทำงาน เพื่อไม่ให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน
4. Happy Brain (การหาความรู้) คือ การมั่นศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน กล่าวคือ เรียนเพื่อรู้ มีปัญญา ก้าวหน้าในชีวิต เพราะมนุษย์เราทุกคนต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา ซึ่งจะสามารถช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นได้ด้วยบุคลกรเหล่านี้
5. Happy Soul (การมีคุณธรรม) คือ การมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันในสังคม ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำการของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดี มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือกัน ย่อมนำความสุขสู่องค์กร
6. Happy Money (การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้) คือ การใช้เงินเป็นมีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง การเป็นหนี้การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับสถานะที่ตนเองามาได้ ต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว

7. Happy Family (การมีครอบครัวที่ดี) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัว เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจในการที่เราจะสามารถเชื่อมกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตเราดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็ง สังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ

8. Happy Society (การมีสังคมดี) คือ การมีสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน ที่ดี มีความรักสามัคคีเอื้อเพื่อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพากอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี มีค่าจ้าง สวัสดิการ พร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4. วิธีการวิจัย

4.1 วิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และแนวทางการเสริมสร้างความใน การปฏิบัติงานนอกสถานที่ของพนักงาน บริษัท ปาล์ม เพรสซิ่ง เทคโนโลยี จำกัด เป็นการวิจัยเชิง คุณภาพ (Qualitative Research Method) ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสาร และตำราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้วิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Approach) โดยผู้วิจัยจะเจาะจงเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักตามวิธีการที่เรียกว่า การเลือกตัวอย่างเชิงทฤษฎี (Theoretical Sampling)

4.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการศึกษารังนี้ คือ พนักงานบริษัท ปาล์ม เพรสซิ่ง เทคโนโลยี จำกัด ที่ออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ จำนวน 10 คน

4.3 วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้วิจัยจะเจาะจงเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักตามวิธีการที่เรียกว่า การเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักเชิง ทฤษฎีโดยผู้ให้ข้อมูลหลักต้องมีคุณลักษณะตรงกับขอบเขตของงานวิจัย เหมาะสมกับแนวคิด คุณมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ของการศึกษา

4.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่สำคัญเพื่อช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วน ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย สมุดบันทึกข้อมูล เครื่องบันทึกเสียง แนวคิด gamma สัมภาษณ์ และตัวผู้วิจัย

4.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลปฐมภูมิด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจนกระทั่งข้อมูลชนเพดานหรืออิมตัว จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 10 คน โดยถามคำถามในลักษณะตระล่อม เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างละเอียด และชัดเจนการเก็บข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลจากเว็บไซต์องค์กร

4.6 ระยะเวลาในการวิจัยและเก็บข้อมูล

ดำเนินการวิจัยและเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2559 ถึง เมษายน 2560 รวมระยะเวลา

7 เดือน

4.7 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจากเอกสาร (Documentary Research) และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) มีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลแบบสามเหลี่ยม (Data Triangulation) (ชาญ โพธิสิตา, 2554)

4.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการตอบสนองแบบคำต่อคำ (Verbatim) นำมารวิเคราะห์ตีความโดยใช้วิธีการสร้างทฤษฎี

5. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

5.1 ผลการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ของพนักงานบริษัท ปาล์ม เพรสซิ่ง เทคโนโลยี จำกัด โดยใช้วิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Approach) และทำความสะอาดเข้าใจ มนต์ทัศน์ของพนักงานในการให้ความหมายเกิดจากการเรียนรู้สะสมประสบการณ์ และการออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ด้วยตนเอง โดยความหมายของความสุขที่เกิดขึ้นผู้วิจัยขอสรุปและจำแนกตาม วัตถุประสงค์ 3 ข้อใหญ่ ๆ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย ของความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ของพนักงาน บริษัท ปาล์มเพรสชิ่ง เทคโนโลยี จำกัด การศึกษาถึงความหมาย ที่มาของความหมาย ของความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ของพนักงาน บริษัท ปาล์ม เพรสชิ่ง เทคโนโลยี จำกัด โดยใช้วิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Approach) สามารถแบ่งความหมายออกเป็น 7 ความหมาย ดังต่อไปนี้

1. การตระหนักรู้ถึงคุณค่าและความสามารถของตนเองต่องานที่ทำ คือ การมองคุณค่า และความสามารถของตนเองต่องานที่ทำเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถสร้างรายได้จาก ความสามารถของตนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ เพื่อเป็นการตอบแทนตนเองทำให้ตนเองมีคุณค่า และเป็นที่ยอมรับในสังคมมากขึ้น
2. การได้ปฏิบัติงานด้วยอารมณ์ทางบวก คือ การทำงานด้วยความสมัครใจ เป็นส่วน สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้พนักงานต้องการที่จะปฏิบัติงาน และมีความสุขกับงานที่ทำ ส่งผลถึง ศักยภาพความสามารถขององค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. การสนองความต้องการพื้นฐานภายในของพนักงาน คือ ความต้องการสิ่งของสำคัญที่ ต้องใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งเกิดจากรายได้ประจำที่เป็นรายได้หลักจากการทำงาน มีความภาคภูมิใจ ในสิ่งของเหล่านั้นเนื่องจากเป็นสิ่งของที่ได้จากน้ำพักน้ำแรงของตนเอง
4. ความพึงพอใจหรือสิ่งที่ตรงตามความต้องการและทำให้ได้รับความสุข คือ การได้รับ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ และค่าตอบแทนนั้นสามารถเพียงพอต่อการใช้จ่ายใน การดำรงชีวิตประจำวัน การเกิดความเสมอภาคของพนักงานในองค์กร
5. การได้มีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบริษัท คือ การได้เป็นส่วนหนึ่งใน การสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร ต้องการให้สังคมมององค์กรในภาพลักษณ์ของผู้ให้และซ่วยเหลือ สังคมด้วยความเต็มใจอย่างสมำเสมอ
6. การได้มีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรเกิดพัฒนาอย่างยั่งยืน คือ การขับเคลื่อนการ ดำเนินกิจกรรมขององค์กร โดยการร่วมมือกันระหว่างองค์กรและบุคลากรในองค์กร และเกิด ภาพลักษณ์ที่ดีต่อบริษัท ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน
7. การได้แสวงหาประสบการณ์ใหม่ คือ การได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สามารถนำประสบการณ์ ที่ได้มาใช้พัฒนางาน ทำให้องค์กรเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ

ที่มาของความหมายของความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสุขที่เกิดจากตนเอง เกิดจากแรงผลักดันและอารมณ์ทางบวก ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของตนเอง เป็นแรงบันดาลใจในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต
2. ความสุขจากเพื่อนร่วมงาน เกิดจากการร่วมมือกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เกิดความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. ความสุขจากองค์กร เกิดจากการองค์กรให้ความใส่ใจดูแลสนับสนุน มีค่าตอบแทน มีสวัสดิการที่ดี มีความเป็นธรรม และเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

วัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อที่ 2 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ของพนักงาน บริษัท ปาล์มเพรสซิ่ง เทคโนโลยี จำกัด

จากการศึกษาสามารถจำแนกปัญหา 3 ด้าน ดังนี้

1. ปัญหาด้านลักษณะงาน คือ งานที่ทำมีลักษณะการทำงานบันทึกสูง มีลักษณะการทำงานที่มีความเสี่ยงต่ออันตราย
2. ปัญหาด้านการเดินทาง คือ การติดตั้งเครื่องจักรในแต่ละโครงการส่วนมากอยู่ที่ต่างจังหวัด การเดินทางระยะทางไกล ทำให้เกิดความเมื่อยล้าระหว่างการเดินทาง
3. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตและครอบครัว พนักงานที่มีครอบครัว มีลูก ที่พักอาศัยอยู่ด้วยกัน ไม่สะดวกที่จะออกเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่เป็นระยะเวลานาน ๆ เกิดความกังวลใจและมีความเป็นห่วงครอบครัว ส่งผลกระทบด้านคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย “ไม่สำเร็จตามเป้าหมาย”

วัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ของพนักงาน บริษัท ปาล์ม เพรสซิ่ง เทคโนโลยี จำกัด

การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ แบ่งได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. แรงจูงใจที่ทำให้เกิดอารมณ์ด้านบวก คือ แรงจูงใจในทางบวกที่จะจูงใจให้พนักงานต้องการที่จะทำงาน เพื่อแลกกับสิ่งที่ตนเองต้องการ รวมถึงได้ทำงานที่ตนเองชอบและมีความเพี่ยวน้ำในงานนั้น ๆ
2. ค่าตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว ถ้าพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ก็จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3. การตอบสองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล คือ การที่พนักงานได้ใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่ในการปฏิบัติงานเพื่อแลกเปลี่ยนค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ เมื่อได้รับสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นส่งผลทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการยอมรับจากสังคม

4. การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ส่งผลในทางบวกให้กับตัวพนักงานเอง เมื่อองค์กรเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน มีความเข้มแข็งสามารถดูแลภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี ก็จะส่งผลถึงการได้รับการดูแลจากองค์กร ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีจากองค์กร เกิดการพัฒนาทั้งองค์กรและตัวพนักงานเอง

5. การเสริมสร้างประสบการณ์ทางบวกของพนักงานเมื่อพนักงานได้เจอบริบทการณ์ใหม่ ๆ ได้ศึกษาเรียนรู้วิธีการทำงานแบบใหม่ จะส่งผลถึงความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เกิดความสุขในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายก็จะสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากการศึกษา

การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ของพนักงาน บริษัท ปาล์ม เพรสซิ่ง เทคโนโลยี จำกัด เป็นการศึกษาเพื่อหาข้อสรุปจากปรากฏการณ์สังคม เพื่อทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์นี้ ณ ช่วงเวลาหนึ่ง (Moment-to-Moment) ดังนั้นการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ที่ผู้วิจัยศึกษาอาจเปลี่ยนไปถ้ารับฟัง และเวลาต่างกัน

ดังนั้น พนักงาน บริษัท ปาล์ม เพรสซิ่ง เทคโนโลยี จำกัด ที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ จึงให้ความหมายความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ดังนี้

1. เมื่อได้กีตามที่องค์กรจัดกิจกรรมนำเที่ยวประจำปี พนักงานรู้จักผ่อนคลายจิตใจด้วยการพักผ่อนหย่อนใจและออกเที่ยวที่หลากหลาย เมื่อนั้นพนักงานก็จะแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน เมื่อนั้นพนักงานจะเกิดความสุขในการทำงาน

2. เมื่อได้กีตามที่พนักงานมีทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ในงานที่ได้รับมอบหมาย พนักงานจะทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานมีประสิทธิภาพ เมื่อนั้นพนักงานจะเกิดความสุขในการทำงาน

3. เมื่อได้กีตามที่พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ที่กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ร่วมมือช่วยเหลือกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน รวมทั้งมีกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและ

หัวหน้างาน ทำให้พนักงานเกิดความรัก ผูกพัน เกิดความประทับใจซึ่งถือเป็นแรงผลักดันให้พนักงาน
อยากรажาน

4. เมื่อได้กีตามที่พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำกิจกรรมกิจร่วมกัน เป็นส่วน
หนึ่งของการทำงาน ได้รับการยอมรับ จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า เกิดความสนุก มุ่งมั่น ตั้งใจ
ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อนั้นพนักงานจะเกิดความสุขในการทำงาน

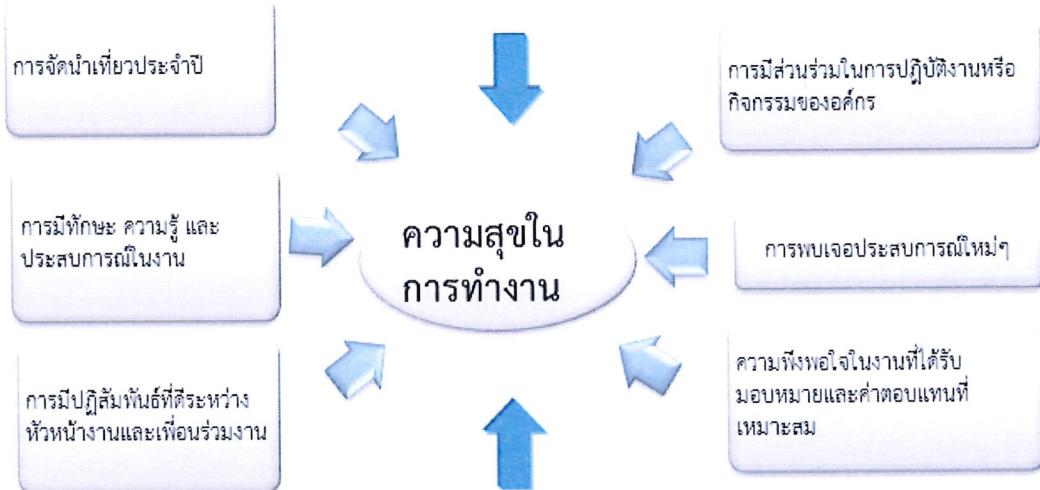
5. เมื่อได้กีตามที่พนักงานมีโอกาสไปศึกษาดูงานหรือเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ แล้ว
พนักงานเกิดความประทับใจจนเกิดแนวคิดใหม่ ๆ เมื่อนั้นพนักงานจะเกิดความสุขในการทำงาน

6. เมื่อได้กีตามที่พนักงานเกิดความพึงพอใจในสิ่งของซึ่งตรงกับความต้องการของ
พนักงานในทันทีทันใดและทำให้ได้รับความสุขเมื่อได้รับสิ่งของและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม
เมื่อนั้นพนักงานจะเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

เพื่อให้เกิดความชัดเจนเรื่องการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และแนวทางใน
การเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานอกสถานที่ของพนักงาน บริษัท ปาร์ล์ม เพรสซิ่ง เทคโนโลยี
จำกัด ที่เกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงส่งผลต่อกัน ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษาตามแผนภาพในหน้าถัดไป

ข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากผลการศึกษา

ความหมายและที่มาของความสุข	
ความหมายของความสุข <ul style="list-style-type: none"> - การทราบถึงคุณค่าและความสามารถของตนเองที่ทำ - การได้ปฏิบัติงานด้วยอารมณ์ทางบวก - การสนองความต้องการพื้นฐานภายในของพนักงาน - ความพึงพอใจหรือสิ่งที่ตรงตามความต้องการและทำให้ได้รับความสุข - การได้มีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบริษัท - การได้มีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรเกิดพัฒนาอย่างยั่งยืน 	ที่มาของความสุข <ul style="list-style-type: none"> - ความสุขจากตนเอง - ความสุขจากการเพื่อนร่วมงาน - ความสุขจากองค์กร



แนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

- แรงจูงใจที่ทำให้เกิดอารมณ์ด้านบวก
- ค่าตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับ
- การตอบสองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล
- การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
- การเสริมสร้างประสบการณ์ทางบวกของพนักงาน

ภาพที่ 1 แบบแผนการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และแนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ของพนักงานบริษัท ปาล์ม เพรสชิ่ง เทคโนโลยี จำกัด

5.2 อกิจกรรมผล

ความหมาย ที่มาของความหมายความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ของพนักงาน บริษัท ปาล์ม เพรสชิ่ง เทคโนโลยี จำกัด เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ในการออกแบบ ปฏิบัติงานนอกสถานที่ของพนักงานความหมายของความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่จึงอยู่ใน เชิงบวกโดยพนักงานมองว่า พนักงานเต็มใจที่จะออกแบบ ปฏิบัติงานนอกสถานที่ในโครงการต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นจากการสั่งซื้อหรือสั่งสร้างระหว่างบริษัทกับลูกค้าที่ต้องการสร้างโรงงานสักดันมั่นปั๊ม ปั๊ม มีเช อะเพียงทำงานหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความหมายที่เกิดขึ้นจากพนักงานเป็นความหมายที่มีบาง ความหมายที่เกิดขึ้นเฉพาะในบริบทของสังคมในแต่ละองค์กรธุรกิจ ถ้าเปลี่ยนพื้นที่ในการวิจัยเป็น พื้นที่อื่น ความหมายที่เกิดขึ้นอาจมีความหมายหลากหลาย ตามสภาพแวดล้อมและบริบทภายใน

องค์กรนั้น ๆ เช่น นโยบายขององค์กร การดูแลพนักงานขององค์กร การถ่ายทอดและเรียนรู้ของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ รวมถึงอิทธิพลจากปัจจัยภายนอกขององค์กร เป็นต้น

ความหมายที่ได้จากพนักงาน บริษัท ปาล์ม เพรสซิ่ง เทคโนโลยี จำกัด เป็นความหมายจากมุ่งมองและความคิดเห็นของพนักงานภายใน บริษัท ปาล์ม เพรสซิ่ง เทคโนโลยี จำกัด เท่านั้น ที่ทำให้เกิดความหมายจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ประสบการณ์ทำงานของพนักงานแต่ละบุคคล ระยะเวลาการออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ บริษัทนำมาทำความเข้าใจกับการให้ความหมายของพนักงานก็จะพบว่า การที่พนักงานมีความสุขต่อการออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ คือ การได้ใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่ในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ที่ได้มาริ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และค่าใช้จ่ายประจำวัน เกิดความภาคภูมิใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ตารางฤทธิ์ จันทมงคล (2550:15) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุขเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่ทำให้งานสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ ความพึงพอใจในงานที่ทำ อาจเกิดจากค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ หรือเกิดจากความมุ่งหวังในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงความมั่นคงในอาชีพ บุคคลที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อความสำเร็จและได้ผลงาน และสอดคล้องกับ Walton (1973) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น คือ ค่าตอบแทนต้องเพียงพอในการดำรงชีวิตและยัติธรรม บริษัทให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงาน ได้รับคำชี้แนะจากหัวหน้างานเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก พนักงานย่อมเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีความศรัทธา จริงใจกับตัวองค์กร เสมือนองค์ให้ความสำคัญและแสดงให้พนักงานได้รับรู้ว่า พนักงานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญกับองค์กรอย่างแท้จริง

แนวทางการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ของพนักงาน บริษัท ปาล์ม เพรสซิ่ง เทคโนโลยี จำกัด เป็นแนวทางการเสริมสร้างความสุขที่เกิดจากความตระหนักรู้ในการปฏิบัติงานนอกสถานที่และจะร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ ภายใต้ความเชื่อที่ว่า เมื่อพนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552, 1-14) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน การมีความสุขในที่ทำงานจะทำให้พนักงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น องค์กรก็จะมีบุคลากรที่กระตือรือร้นเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ความสุขของพนักงานนี้ถือได้ว่าเป็นความสุขขององค์กรธุรกิจในเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการยกระดับสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน วิธีการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานไม่เพียงแต่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ แต่ยังเป็นแนวทางการพัฒนาความสามารถของบุคคล ผลลัพธ์จากงานลัมมานทางวิชาการและการประชุมวิชาการระดับชาติ “Communication 4.0 : นวัตกรรม สร้างสรรค์ ความยั่งยืน?”

ความสุขในการปฏิบัติงานเขิงกลยุทธ์นี้จะทำให้ເວົ້ອຕ່າງໆພັນນາຂຶດຄວາມສາມາດທາງການແປ່ງຂັ້ນຂອງອົງຄຣໃນຮະຍະຍາວ ແລະເກີດການພັນນາຂອງອົງຄຣອ່າງຍິ່ງຍືນ

ໃນສ່ວນນີ້ຄ້າ ບຣີໜັກ ປາລົມ ເພຣສົ່ງ ເທັກໂນໂລຢີ ຈຳກັດ ນຳຄວາມໝາຍ ແລະແນວທາງການເສຣີມສ້າງຄວາມສຸຂໃນການປັບປຸງຕິດຕາມນອກສານທີ່ ຂອງພັນການ ປັບໃໝ່ເປັນກລຍຸຫຼວງໃນການດຳເນີນກິຈຈະມາຄວາມສຸຂໃນການທຳມານຂອງບຣີໜັກແລ້ວ ຈະສ່າງຜລກຮະທບຕ່ອ ບຣີໜັກ ປາລົມ ເພຣສົ່ງ ເທັກໂນໂລຢີ ຈຳກັດ ພັນການ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້

1. ຜລຕ່ອ ບຣີໜັກ ປາລົມ ເພຣສົ່ງ ເທັກໂນໂລຢີ ຈຳກັດ

ການດຳເນີນກິຈຈະມາຄວາມສຸຂໃນການປັບປຸງຕິດຕາມນອກສານທີ່ ມີຄຸນພາພ ບນພື້ນຖານຄວາມໂປ່ງໃສແລະເປັນຮຽມ ເຄາຣພິນສີທີ່ການດຳເນີນຊື່ວິທີໜັ້ນພື້ນຖານຂອງຜູ້ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສີຍ ແລະ ບຣີໜັກ ຍັງໃຫ້ຄວາມສຳຄັນກັບພັນການໂດຍຄຳນິ່ງຄວາມສຸຂໃນການປັບປຸງຕິດຕາມນອກສານ ພ້ອມທັ້ງໝາແນວທາງການເສຣີມສ້າງຄວາມສຸຂ ເພື່ອທີ່ຈະໃຫ້ພັນການສາມາດປັບປຸງຕິດຕາມນອກສານ ໄດ້ຍ່າງເຕີມຄວາມສາມາດ ແລະມີຄວາມສຸຂກັບຈາກທີ່ທຳ ໂດຍມີເປົ້າໝາຍ ອື່ນ ເມື່ອພັນການມີຄວາມສຸຂກັບຈາກທີ່ທຳກີຈະຕັ້ງໃຈປັບປຸງຕິດຕາມນອກສານ ອ່າງເຕີມຄວາມສາມາດ ແລະຈົກກັດຕໍ່ຕ່ອງຄົງ ຊຶ່ງສອດຄລັ້ອງກັບຜລກກິຈຈະມາຄວາມສຸຂໃນການປັບປຸງຕິດຕາມນອກສານ ເກີດການສ້າງສຣຄໃນທາງບາກ ຍັນດີທີ່ເປັນອົງຄຣປະກອບຂອງການ ກະຕືອອື່ອຮັນ ສນຸກສນານ ແລະມີຄວາມສຸຂມີ້ໄດ້ປັບປຸງຕິດຕາມນອກສານ ແລະຜລກປັບປຸງຕິດຕາມນອກສານທີ່ອກມາມີປະສິທິພາພແລະຕຽບກັບເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້

2. ຜລຕ່ອພັນການ ບຣີໜັກ ປາລົມ ເພຣສົ່ງ ເທັກໂນໂລຢີ ຈຳກັດ

ການເສຣີມສ້າງຄວາມສຸຂໃຫ້ກັບພັນການ ບຣີໜັກ ປາລົມ ເພຣສົ່ງ ເທັກໂນໂລຢີ ຈຳກັດ ທີ່ອກປັບປຸງຕິດຕາມນອກສານທີ່ ເປັນການສັນບສຸນທີ່ເປັນແຮງຈຸງໃຈໃນການທຳມານຂອງພັນການໃນອົງຄຣ ເພື່ອຕອບສົນອອງຕ່ອປະເທັນ ປັນຍາທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນການປັບປຸງຕິດຕາມນອກສານທີ່ ອົງຄຣຮູກຈາກເປັນຜູ້ດຳເນີນການເອງໂດຍລໍາພັ້ງ ອ້າງວ່າມີກັບອົງຄຣທີ່ອັນດີ ແລະອາຈເປັນຜູ້ກຳໜາດກິຈຈະມາຄວາມສຸຂໃນການເສຣີມສ້າງຄວາມສຸຂແລ້ວ ນຳເສັນອ່ອງອົງຄຣເພື່ອພິຈານາໃຫ້ການສັນບສຸນ ໂດຍເປັນກິຈການທີ່ພັນການເຕີມໃຈ ທຳໃຫ້ພັນການໄດ້ຮັບປະໂຍ້ນຈາກບຣີໜັກ ໂດຍບຣີໜັກເປັນຜູ້ດູແລ້ນການທຳໃຫ້ພັນການມີຄຸນພາພໃຈທີ່ມີຄວາມພຶ້ງພອໃນຊີວິຕ ຊຶ່ງສອດຄລັ້ອງກັບທຸກໆກີ່ຂອງ Diener 2003 ອີບາຍວ່າ ປັຈັຍຫີ່ອງຄົງປະກອບຂອງຄວາມສຸຂຄື່ອງຄວາມພຶ້ງພອໃຈໃນຊີວິຕຄວາມພຶ້ງພອໃຈໃນເປົ້າໝາຍຫລັກຂອງຊີວິຕ ຕລອດຈານປະສບການນີ້ໃນຊີວິຕເຮັນນັ້ນເປັນອາມົາຄວາມຮູ້ສຶກດ້ານລົບຕໍ່າ ແນວທາງການເສຣີມສ້າງຄວາມສຸຂ

6. ຂໍ້ເສັນອແນະ

6.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่

1. การคำนึงถึงความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่

จากการศึกษา ครั้งนี้พบข้อมูลที่สำคัญจากการสัมภาษณ์พนักงาน จากการสังเกต พฤติกรรม และจากการสนทนากลุ่ม พบร้า ความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ของพนักงาน เป็นสิ่งแรกที่องค์กรธุรกิจที่มีความคิดที่จะทำกิจกรรมการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ต้องทราบ ก่อการสำรวจความสุขของพนักงานเป็นสิ่งแรกที่ควรทำ โดยการทำได้ด้วยการ สัมภาษณ์ หรือสนทนากลุ่ม เพื่อสามารถดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างความสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงกับความต้องการของหัวหน้าและพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ทำให้กิจกรรมหรือวิธีการ เสริมสร้างความสุขที่จัดขึ้นเกิดสัมฤทธิผล

2. การกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างความสุขให้เหมาะสมกับพนักงาน

จากการศึกษา ครั้งนี้พบข้อมูลที่สำคัญจากการสัมภาษณ์พนักงาน จากการสังเกต พฤติกรรม และจากการสนทนากลุ่มพบร้า การให้ความหมาย ความสุขในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ คือ การใช้ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานทำให้งานนั้นสำเร็จเป็นอย่างมาก โดยงานที่ทำนั้น เป็นงานที่ตนเอง มีโอกาสได้แสดงความคิด ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้ค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและเป็นธรรม รู้สึกปรับรู้สึกคุณค่าในตัวเอง การกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างความสุขใน ลักษณะการให้ประโยชน์ต่อพนักงานเหมาะสมกับพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ ต้องมีการวิเคราะห์ว่า แนวทางดังกล่าวมีความเหมาะสมกับพนักงานมากน้อยเพียงใด วิธีวิเคราะห์ความเหมาะสมของแนวทาง การเสริมสร้างความสุขต้องมีการวางแผนอย่างชัดเจน บริษัทต้องให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์แนวทาง

6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวางแผนนโยบายดำเนินการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน

1. การพัฒนาและปรับเปลี่ยนนโยบายในเรื่องการเสริมสร้างความสุขอย่างมีความ เหมาะสม

การพัฒนาและการปรับเปลี่ยนนโยบายในการเสริมสร้างความสุขให้มีความเหมาะสม เป็นสิ่งจำเป็นต่อธุรกิจที่มีความต้องการในการทำกิจกรรมเพื่อพนักงาน การปรับเปลี่ยนอย่าง ต่อเนื่องทำให้กิจกรรมสามารถรองรับปัญหา และความต้องการของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทต้องทำการศึกษาข่าวสารความเป็นไปที่เกิดขึ้นในองค์กร ว่าองค์กรมีปัญหาใดที่เกิดขึ้นเพื่อที่ บริษัทสามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาสร้างเป็นรูปแบบแนวคิดเพื่อพัฒนากิจกรรมหรือแนวทางในการเสริมสร้างความสุข

2. การพัฒนาและการปรับเปลี่ยนนโยบายในเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานตาม หลักการตลาด

ตามหลักการตลาด คือ ถ้าบริษัทใดมีความคิดเริ่มและกระทำสิ่งใด ๆ ได้ก่อนจะสามารถ ขึ้นมาเป็นผู้นำในเรื่องนั้น ๆ ทันที การส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติจะทำให้สินค้าที่นำ